

Elsholz, Uwe

Betriebliche Weiterbildung als interdisziplinäres Forschungsfeld – Annäherung an eine berufs- und wirtschaftspädagogische Perspektive

Faßhauer, Uwe [Hrsg.]; Fürstenau, Bärbel [Hrsg.]; Wuttkke, Eveline [Hrsg.]: Berufs- und wirtschaftspädagogische Analysen – aktuelle Forschungen zur beruflichen Bildung. Opladen [u.a.] : Verlag Barbara Budrich 2012, S. 25-34. - (Schriftenreihe der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE))



Quellenangabe/ Reference:

Elsholz, Uwe: Betriebliche Weiterbildung als interdisziplinäres Forschungsfeld – Annäherung an eine berufs- und wirtschaftspädagogische Perspektive - In: Faßhauer, Uwe [Hrsg.]; Fürstenau, Bärbel [Hrsg.]; Wuttkke, Eveline [Hrsg.]: Berufs- und wirtschaftspädagogische Analysen – aktuelle Forschungen zur beruflichen Bildung. Opladen [u.a.] : Verlag Barbara Budrich 2012, S. 25-34 - URN: urn:nbn:de:0111-opus-71020 - DOI: 10.25656/01:7102

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-opus-71020>

<https://doi.org/10.25656/01:7102>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<https://www.budrich.de>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der:


Leibniz-Gemeinschaft

Berufs- und wirtschaftspädagogische Analysen – aktuelle Forschungen zur beruflichen Bildung

Schriftenreihe der Sektion
Berufs- und Wirtschaftspädagogik
der Deutschen Gesellschaft für
Erziehungswissenschaft (DGfE)

Uwe Faßhauer
Bärbel Fürstenau
Eveline Wuttke (Hrsg.)

Berufs- und wirtschaftspädagogische
Analysen – aktuelle Forschungen
zur beruflichen Bildung

Verlag Barbara Budrich
Opladen • Berlin • Toronto 2012

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Gedruckt auf säurefreiem und alterungsbeständigem Papier.

Alle Rechte vorbehalten.

© 2012 Verlag Barbara Budrich, Opladen, Berlin & Toronto
www.budrich-verlag.de

ISBN 978-3-8474-0007-3 (Paperback)
eISBN 978-3-86649-549-4 (eBook)
DOI 10.3224/84740007

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Umschlaggestaltung: bettina lehfeldt graphic design, Kleinmachnow
Typographisches Lektorat: Ulrike Weingärtner, Textakzente, Gründau
Druck: paper & tinta, Warschau

Vorwort	9
---------------	---

Teil I: Disziplinäre Reflexionen

Rolf Dubs

Überlegungen zum Impact pädagogischer Forschungen	11
---	----

Uwe Elsholz

Betriebliche Weiterbildung als interdisziplinäres Forschungsfeld – Annäherung an eine berufs- und wirtschaftspädagogische Perspektive	25
---	----

Georg Tafner

Reflexive Wirtschaftspädagogik: Wie Ethik, Neo-Institutionalismus und Europädagogik neue Perspektiven eröffnen könnten	35
--	----

Teil II: Lehr-/Lernforschung in der beruflichen Bildung

Markus Ammann

Betriebspraktika unter dem Aspekt der Arbeitszufriedenheit – eine kritische Auseinandersetzung	47
---	----

Carmela Aprea et al

Digitale Technologien als Tools zur Förderung der Konnektivität des Lernens in Schule und Betrieb	61
--	----

Kristina Kögler, Eveline Wuttke

Unterrichtliche Monotonie als Bedingungsfaktor für Schülerlangeweile im Fach Rechnungswesen	75
--	----

Jeannine Ryssel

Die Lernwirksamkeit von einfachem und elaboriertem Feedback in Verbindung mit dem Erstellen von Concept Maps im Planspielunterricht	89
---	----

Teil III: Professionalisierung des Personals in der beruflichen Bildung

Alexandra Dehmel

Lehrerausbildung für den berufsbildenden Bereich in Deutschland und England – ausgewählte Ergebnisse einer komparativen Studie	103
--	-----

Stephan Kösel

Triadengespräche zur Rekonstruktion didaktischer Überzeugungen als Bestandteil berufspädagogischer Professionalität	115
---	-----

Birgit Lehmann

Entwicklung eines Instruments zur Erfassung unterrichtsbezogener Metaphern	127
--	-----

Sandra Trost

Erfolgreich Studieren – Entwicklung und Validierung eines Fragebogens zur Erfassung studienbezogener Selbstregulationsprozesse	141
--	-----

Teil IV: Berufliche Qualifizierung und Weiterbildung

Julia K. Müller, Rita Meyer

Lernen und Arbeiten in Balance? Vereinbarkeitsstrategien von Beschäftigten in wissensintensiven Branchen	153
--	-----

Franz Kaiser

Was kennzeichnet Kaufleute? – Ihr berufliches Denken und Handeln aus historischer, soziologischer und ordnungspolitischer Perspektive 165

Petra F. Köster

Kompetenzentwicklung und organisationale Veränderung am Beispiel von Festivalveranstaltern 179

Martin Kröll

Karrieren und Weiterbildung von Ingenieuren 191

Lars Windelband, Georg Spöttl

Diffusion von Technologien in die Facharbeit und deren Konsequenzen für die Qualifizierung am Beispiel des „Internet der Dinge“ 205

Verzeichnis der Autorinnen und Autoren 221

Betriebliche Weiterbildung als interdisziplinäres Forschungsfeld – Annäherung an eine berufs- und wirtschaftspädagogische Perspektive

Uwe Elsholz

1. Ausgangslage

In der Berufs- und Wirtschaftspädagogik wird seit geraumer Zeit die zu geringe Bedeutung der beruflich-betrieblichen Weiterbildung im Rahmen des disziplinären Diskurses moniert (vgl. u.a. Arnold/Gonon 2006, S. 185; Diettrich/Vonken 2009; Meyer/Elsholz 2009). Trotz zunehmender praktischer Relevanz für den Einzelnen angesichts wechselnder beruflicher Anforderungen und der Durchsetzung des Konzepts lebenslangen Lernens, wird in diesem Feld einhellig ein Theoriedefizit konstatiert.

Dieser Beitrag ist darauf angelegt, der angedeuteten defizitären Bearbeitung beruflich-betrieblicher Weiterbildung durch die Berufs- und Wirtschaftspädagogik entgegenzuwirken.¹ Angesichts einer unübersichtlichen Ausgangslage erscheint zunächst eine (Selbst-)verständigung darüber notwendig, wodurch sich der berufs- und wirtschaftspädagogische Zugang im „disziplinär umkämpften Feld“ (Meyer/Elsholz 2009, S. 4) der betrieblichen Weiterbildung auszeichnet.

Einführend erfolgt eine kurze Zustandsbeschreibung hinsichtlich der Behandlung der beruflich-betrieblichen Weiterbildung durch die Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Um eine genuin berufs- und wirtschaftspädagogische Perspektive auf das Gegenstandsfeld zu entwickeln, wird daran anknüpfend zunächst analysiert, welche spezifischen Schwerpunkte bei der Betrachtung betrieblicher Weiterbildung durch verwandte wissenschaftliche Disziplinen vorherrschen. Dazu werden die Perspektiven der Erwachsenenpädagogik, der Arbeits- und Organisationspsychologie, der Industriesoziologie, der Betriebs- sowie der Volkswirtschaftslehre herausgearbeitet.

Vor diesem Hintergrund erfolgt im vierten Abschnitt eine Annäherung an eine originäre Perspektive der Berufs- und Wirtschaftspädagogik auf den Gegenstandsbereich. Ausgangspunkt sind hier neuere Handbücher sowie Veröffentlichungen zum Basiscurriculum Berufs- und Wirtschaftspädagogik

1 Dieses Positionspapier beruht auf der Vorbereitung und Durchführung von drei aufeinander aufbauenden Foren zur beruflich-betrieblichen Weiterbildung im Rahmen von Tagungen der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik in den Jahren 2009–2011.

(BWP 2002; Dehnbostel 2010). Auf Grundlage dieser kontrastierenden Betrachtung wird ein Vorschlag zur Beschreibung einer genuin berufs- und wirtschaftspädagogischen Perspektive hinsichtlich der Bearbeitung des Forschungsfeldes betriebliche Weiterbildung unterbreitet. Abschließend werden in einem Ausblick zukünftige disziplinäre Herausforderungen und Fragestellungen aufgeführt.

2. Betriebliche Weiterbildung als (marginalisierter) Gegenstand der Berufs- und Wirtschaftspädagogik

Betriebliche Weiterbildung wird gegenwärtig als randständiges Thema der Disziplin Berufs- und Wirtschaftspädagogik behandelt (vgl. Meyer/Elsholz 2009; Diettrich/Vonken 2009). In Forschung und Lehre ist eine Fokussierung auf die berufliche Erstausbildung, schulische Lehr- und Lernprozesse und die Lehrerbildung zu konstatieren. Berufliches und betriebliches Lernen und sowie beruflich-betriebliche Weiterbildung sind in den Forschungsarbeiten der Disziplin weniger sichtbar. Verschiedene Indizien stützen diese Ausgangsthese:

- Eine Analyse über 25 Jahrgänge der Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (1979–2004) hat gezeigt, dass nur eine geringe wissenschaftliche Ausdifferenzierung der betrieblichen Weiterbildungsforschung zu verzeichnen ist (vgl. Meyer/Neumann 2005).
- Die Tagungsprogramme sowie die anschließenden Publikationen der Sektionstagungen aus den Jahren 2005–2010 weisen beruflich-betriebliche Weiterbildung nur punktuell als eigenes thematisches Feld aus. Ebenso ist das Fehlen einer gesonderten Arbeitsgruppe oder einer dauerhaften thematisch einschlägigen Kooperation innerhalb der Sektion zu konstatieren.
- In inhaltlicher Hinsicht wird wiederholt ein Theoriedefizit betrieblicher Weiterbildung beklagt (vgl. u.a. Elsholz/Molzberger 2007, S. 161). Exemplarisch stellen Rebmann und Tenfelde ein Auseinanderfallen von Theorie und Praxis fest: „Zwischen einer durchaus innovativen Praxis der Beförderung betrieblichen Lernens einerseits und der theoriegeleiteten Re-Interpretation vorfindlicher Praxis andererseits klafft eine große Lücke. Die Praxis betrieblichen Lernens ist nur in Fragmenten auf theoretisch wie empirisch gehaltvolle Referenztheorien zu beziehen. Möglicherweise tragfähige Referenztheorien erreichen in ihrer abstrakten Form (noch) nicht die Praxis“. (Rebmann/Tenfelde 2008, S. V)

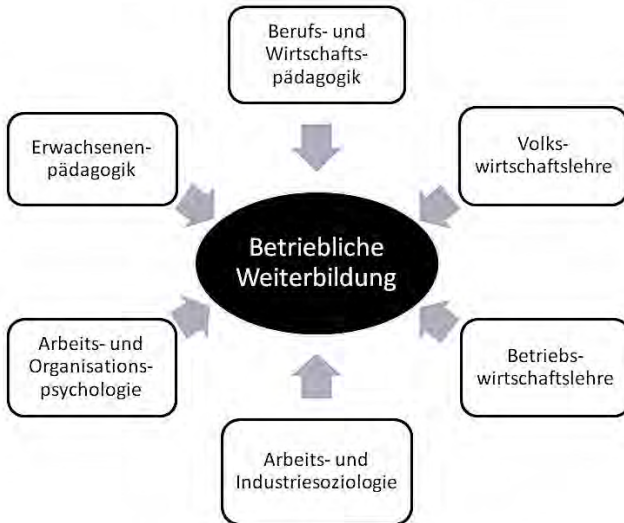
Vor diesem als defizitär beschriebenen Hintergrund werden im Folgenden zunächst die Perspektiven benachbarter Disziplinen herausgearbeitet, um sich anschließend in einer Kontrastierung einer originär berufs- und wirtschaftspädagogischen Sichtweise anzunähern. Dabei wird – aus Gründen der Handhabbarkeit – zunächst nur auf den Teilbereich der *betrieblichen* Weiterbildung fokussiert und die berufliche Weiterbildung in diesem Beitrag vernachlässigt. Diese Unterscheidung ist insofern von Bedeutung, als dass beide Felder unterschiedlichen Handlungslogiken folgen, wie Harney (1998) herausgearbeitet hat. Während bei der betrieblichen Weiterbildung der Organisationsbezug im Vordergrund steht und die Stärkung der professionellen Autonomie der Weiterbildungsteilnehmer eher ein spannungsgeladener Nebeneffekt ist, verhält sich dies bei der beruflichen Weiterbildung nahezu umgedreht. Hier steht die berufliche Entwicklung des Weiterbildungsteilnehmers im Zentrum, eine betriebliche Verwertbarkeit bleibt jedoch eine notwendige Nebenbedingung für die langfristige Legitimation der beruflichen Weiterbildung (vgl. ebd., S. 254f.).

3. Die Perspektiven benachbarter Wissenschaftsdisziplinen auf betriebliche Weiterbildung

Betriebliche Weiterbildung ist Forschungsgegenstand unterschiedlicher wissenschaftlicher (Teil-)disziplinen. Um einen genuinen Zugriff berufs- und wirtschaftspädagogischer Betrachtung in Abgrenzung zu anderen Sichtweisen herauszuarbeiten, werden nachfolgend zunächst die prioritären Perspektiven benachbarter Disziplinen dargestellt. Dabei wird vorrangig auf Handbücher und Standardwerke der jeweiligen Wissenschaftsdisziplin rekurriert, da darin das jeweils zu Grunde liegende Selbstverständnis zum Ausdruck kommt. Sofern dieser Zugang keine ausreichenden Informationen für die Frage der disziplinären Betrachtung betrieblicher Weiterbildung geliefert hat, wurden zusätzlich andere exemplarische Publikationen herangezogen. Dass es sich bei der nachfolgenden Darstellung dennoch um eine verkürzte Zuspitzung handelt, ist der intendierten starken Kontrastierung der disziplinären Sichtweisen auf die betriebliche Weiterbildung geschuldet.

Die Abbildung verdeutlicht die beschriebene Zugangsweise, die versucht, den Gegenstandsbereich „Betriebliche Weiterbildung“ je unter einer disziplinären Perspektive zu erfassen.

Abbildung 1: Betriebliche Weiterbildung als interdisziplinäres Forschungsfeld



Eine *volkswirtschaftliche* Perspektive betrachtet betriebliche Weiterbildung in erster Linie unter arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten. Die Volkswirtschaftslehre untersucht beispielsweise konjunkturelle Auswirkungen auf die Verbreitung von Weiterbildung in den Betrieben oder fragt längerfristige Trends hinsichtlich der Zu- und Abnahme von Weiterbildungsangeboten ab. Dies geschieht ausdifferenziert z.T. in Abhängigkeit von der Betriebsgröße, der Region oder der Branche, mit Blick auf unterschiedliche Zielgruppen der Weiterbildung oder in Bezug auf andere Determinanten wie Alter, Geschlecht oder Migrationshintergrund. Eine volkswirtschaftliche Betrachtung nimmt dementsprechend vor allem quantitative Untersuchungen zur Verbreitung von Angeboten an betrieblicher Weiterbildung vor. Exemplarisch hierfür steht vor allem das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (vgl. u.a. Leber 2009; Bellmann/Leber 2010).

Unter *betriebswirtschaftlichen* Gesichtspunkten wird betriebliche Weiterbildung in der wissenschaftlichen Diskussion vorrangig als Teil personalwirtschaftlichen Handelns und insbesondere der Personalentwicklung betrachtet (vgl. u.a. Olfert 2010, S. 385ff.). In diesem Zusammenhang hat die betriebliche Weiterbildung einen Beitrag zum ökonomischen Unternehmenserfolg zu leisten. Es werden in erster Linie Aspekte der Bedarfsermittlung, der Kostenstrukturen und des Weiterbildungscontrollings behandelt. In der

Regel wird eine Quantifizierung der In- und Outputbedingungen betrieblicher Weiterbildung angestrebt (vgl. ebd.).

Die *Arbeits- und Industriesoziologie* thematisiert Weiterbildung vorrangig im Zusammenhang mit veränderten betrieblichen Produktionskonzepten und daraus folgenden Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten. Exemplarisch stehen dafür einige Klassiker der Industriesoziologie wie die Untersuchung von Kern und Schumann: „Das Ende der Arbeitsteilung?“ (1984) oder der „Trendreport Rationalisierung“ von Schumann u.a. (1994). Diese Bände zeigen auf, wie sich veränderte Produktionskonzepte in unterschiedlichen Branchen in erweiterten Arbeitsaufgaben für die Beschäftigten niederschlagen und sich daraus neue Qualifikationsanforderungen ergeben. In ähnlicher Weise zeichnen auch Baethge/Baethge-Kinsky (2006) im Handbuch der Berufsbildung aus industriesoziologischer Perspektive den Wandel von einer fordistischen zu einer postfordistischen und damit prozessorientierten Arbeitsorganisation nach. Sie beschreiben die Folgen dieser Veränderungsprozesse mit Blick auf die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten. Es ist allerdings zu konstatieren, dass im letzten Jahrzehnt die Frage veränderter und erweiterter Qualifikationsanforderungen in der industriesoziologischen Debatte einen geringeren Stellenwert eingenommen hat als dies in den 1980er und 1990er Jahren der Fall war. Zu vermuten ist, dass dies damit zu tun hat, dass in der letzten Dekade eher Tendenzen zur (zumindest partiellen) Re-Taylorisierung in den Betrieben zu verzeichnen waren (vgl. u.a. Kuhlmann 2009).

Die *Arbeits- und Organisationspsychologie* thematisiert Fragen betrieblicher Weiterbildung vorrangig im Zusammenhang mit der Qualifizierung für und in der Arbeitstätigkeit (vgl. Ulich 2005; Sonntag/Stegmaier 2007). Für die Arbeitswissenschaft als eng verwandte Disziplin trifft dies in ähnlicher Weise zu (vgl. Schlick u.a. 2010, S. 72). Es wird in dieser Sichtweise damit immer „vom Arbeitsplatz her“ gedacht und dessen Gestaltung in den Blick genommen. Weiterbildung und Qualifizierungsmöglichkeiten sind Thema im Rahmen prospektiver Arbeitsgestaltung und werden hier unverzichtbarer Bestandteil.

In der *Erwachsenenpädagogik* – als eine der Berufs- und Wirtschaftspädagogik verwandte erziehungswissenschaftliche Teildisziplin – wird betriebliche Weiterbildung vorrangig aus einer individuellen Aneignungsperspektive thematisiert. Exemplarisch stehen dafür zwei Habilitationen von Ludwig (2000) und Allespach (2004), die sich mit betrieblicher Weiterbildung beschäftigen und sich beide auf die Lerntheorie Holzkamps als theoretischer Basis beziehen. Damit wird ein spezifischer subjektwissenschaftlicher Lernbegriff zu Grunde gelegt und eine individuelle Perspektive auf die Weiterbildung präferiert.

Vor dem Hintergrund der hier skizzierten primären Fragestellungen anderer wissenschaftlicher Disziplinen soll nun herausgearbeitet werden, was

eine genuin berufs- und wirtschaftspädagogische Perspektive auf betriebliche Weiterbildung auszeichnet.

4. Annäherung an eine berufs- und wirtschaftspädagogische Perspektive auf betriebliche Weiterbildung

Ein Blick in aktuelle Handbücher und Lexika der Berufs- und Wirtschaftspädagogik zeichnet zunächst ein ernüchterndes Bild: Sowohl das Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik (Nickolaus u.a. 2010) als auch der Einführungsband „Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Eine Einführung in Strukturbegriffe“ (Rebmann u.a. 2011) thematisieren lediglich die berufliche Weiterbildung – die betriebliche Weiterbildung wird nur implizit behandelt. Zudem wird auch die berufliche Weiterbildung fast ausschließlich unter organisatorisch-strukturellen und nicht unter pädagogischen Aspekten betrachtet. Fragen nach Lernprozessen auf der Mikroebene oder nach der curricularen Gestaltung auf einer Mesoebene werden nicht ausgearbeitet. Das Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik – das sich am Basiscurriculum Berufs- und Wirtschaftspädagogik orientiert – behandelt die betriebliche Weiterbildung lediglich im Rahmen eines Beitrags zum Lernen im Prozess der Arbeit (vgl. Dehnbostel u.a. 2010).

Als zielführender erweisen sich allerdings zwei weitere Quellen, die dabei helfen, eine genuin berufs- und wirtschaftspädagogische Perspektive zu beschreiben:

Das Handbuch Berufsbildung (Arnold/Lipsmeier 2006) enthält einen Aufsatz von Rolf Arnold unter dem Titel „Neue Methoden betrieblicher Bildungsarbeit“. Zudem liegt in der Schriftenreihe zum Basiscurriculum Berufs- und Wirtschaftspädagogik ein Studententext unter dem Titel „Betriebliche Bildungsarbeit. Kompetenzbasierte Aus- und Weiterbildung im Betrieb“ von Dehnbostel (2010) vor. In diesem Text, der damit als paradigmatisch für eine disziplinäre Betrachtung angesehen werden kann, werden folgende Aspekte behandelt:

- Betriebliche Bildungsarbeit
- Modelle und Konzepte arbeitsbezogenen Lernens
- Betriebliche Lernarten
- Konzepte beruflich-betrieblichen Lernens
- Betriebliche Lernorte und Lernformen

- Lernförderliche Arbeitsgestaltung
- Begleitung und Beratung
- Kompetenzanalysen
- Anerkennung informell erworbener beruflicher Kompetenzen

Nimmt man den genannten Beitrag von Arnold (2006) dazu und betrachtet die genannten Inhalte vor dem Hintergrund der Zugänge anderer Disziplinen, so wird hier vorgeschlagen, als den wesentlichen Kern einer berufs- und wirtschaftspädagogischen Perspektive auf die betriebliche Weiterbildung folgenden Terminus aufzufassen:

Der genuine Fokus einer berufs- und wirtschaftspädagogischen Perspektive auf betriebliche Weiterbildung liegt in der Untersuchung und Gestaltung betrieblicher Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung.

Eine solche Perspektive grenzt sich von den dargestellten Zugängen anderer Disziplinen eindeutig ab, denn diese betrachten entweder prioritär die individuelle Aneignungsperspektive (vor allem die Erwachsenenbildung) oder den strukturellen Beitrag der Weiterbildung für die Erfüllung von Arbeitsaufgaben, zum Unternehmenserfolg oder zur gesamtwirtschaftlichen Entwicklung.

Unter diesem Terminus „Untersuchung und Gestaltung betrieblicher Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung“ kann auch ein Großteil weiterer Publikationen zur betrieblichen Weiterbildung verortet werden, die aus berufs- und wirtschaftspädagogischer Perspektive verfasst sind:

- Mit Blick auf neuere Qualifizierungsarbeiten gilt dies insbesondere für die Publikationen von Molzberger (2007), die sich mit Rahmungen informeller Lernprozesse in der IT-Branche befasst sowie von Schröder (2009), der sich mit Arbeits- und Lernaufgaben als Bestandteil der IT-Weiterbildung beschäftigt.
- Eine Vielzahl der jüngeren Publikationen zu diesem Feld in der Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (z.B. Böhlinger/ Heidecke 2009; Kohl/Molzberger 2005) sowie der BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (z.B. Elsholz 2011; Behringer/Käpplinger 2011; Baumgartner/Seifried 2011) sind hier ebenso zu subsumieren.
- Das Gleiche gilt für die Aktivitäten im Rahmen der CVTS-Erhebung, die auf die Untersuchung betrieblicher Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung zielen (vgl. Behringer u.a. 2009).

Der hier unterbreitete Vorschlag hinsichtlich dient als Zuspitzung der Abgrenzung und damit Sichtbarmachung eines spezifischen berufs- und wirtschaftspädagogischen Zugangs. Dies bedeutet jedoch nicht, dass andere Arbeiten – etwa historische Zugänge (z.B. Büchter 2010) oder Fragen der

Professionalisierung des Bildungspersonals – nicht ebenfalls wichtige Bestandteile berufs- und wirtschaftspädagogischer Forschung darstellen.

5. Ausblick

In diesem Beitrag wurde empfohlen, zur Schärfung einer berufs- und wirtschaftspädagogischen Perspektive auf betriebliche Weiterbildung die *Untersuchung und Gestaltung betrieblicher Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung* als originäre disziplinäre Fragestellung aufzufassen. Neben der Diskussion, ob die vorgeschlagene Fokussierung eine angemessene Beschreibung darstellt, zeigen sich im Zusammenhang mit der weiteren Bearbeitung der ausgeführten Defizite hinsichtlich der Sichtbarkeit und Theorieentwicklung beruflich-betrieblicher Weiterbildung weitere Herausforderungen. Für die disziplinäre berufs- und wirtschaftspädagogische Diskussion stellen sich dabei folgende Fragen:

- Welche relevanten Theorieansätze gibt es im Feld beruflich-betrieblicher Weiterbildung und welche müssten entwickelt werden?
- Welches sind die angemessenen Schlüsselbegriffe der Berufs- und Wirtschaftspädagogik zur Beschreibung der betrieblichen Weiterbildung?
- Welche Bedeutung haben „Arbeit“ und „Beruf“ als Bezugsgrößen berufspädagogischer Theoriebildung im Hinblick auf Theorieansätze für die betriebliche Weiterbildung?

Schließlich geht es auch um die Frage, wo die Grenzen eines berufs- und wirtschaftspädagogischen Zugriffs liegen und bei welchen Themenfeldern mit Nachbardisziplinen kooperiert werden sollte. Exemplarisch stellt sich diese Herausforderung etwa bei der Gestaltung lernförderlicher Arbeit. Hier kann ein berufs- und wirtschaftspädagogischer Ansatz durch die Entwicklung arbeitsintegrierter Lernformen (vgl. u.a. Elsholz/Molzberger 2007) einen wichtigen Beitrag für die Ausgestaltung betrieblicher Maßnahmen leisten. Allerdings ist es mit Blick auf die Veränderung konkreter Arbeitstätigkeiten und der betrieblichen Arbeitsgestaltung notwendig, arbeitswissenschaftliche Ansätze ebenfalls hinzuzuziehen. In ähnlicher Weise lässt sich die Notwendigkeit eines interdisziplinären Zugriffs auch für das Thema Demografie beschreiben. Auch hier kann die Berufs- und Wirtschaftspädagogik durch die Entwicklung und Erprobung adäquater Lernformen einen wichtigen Beitrag leisten, bleibt aber auf das Zusammenwirken mit betriebswirtschaftlich und arbeitspsychologisch fundierten Konzepten zur alters- und altersngerechten Personalentwicklung angewiesen.

Literatur

- Allespach, M. (2005): Betriebliche Weiterbildung als Beteiligungsprozess. Subjektive Bedeutsamkeiten als Grundlage für eine partizipative Bildungsplanung. Marburg
- Arnold, R. (2006): Neue Methoden betrieblicher Bildungsarbeit. In: Arnold, R./ Lipsmeier, A. (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung. 2. Aufl., Wiesbaden, S. 355–369.
- Arnold, R./Gonon, P. (2006): Einführung in die Berufspädagogik. Opladen, Bloomfield Hills.
- Baethge, M./Baethge-Kinsky, V. (2006): Ökonomie, Technik, Organisation. Zur Entwicklung von Qualifikationsstruktur und qualitativem Arbeitsvermögen. In: Arnold, R./Lipsmeier, A. (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung. 2. Aufl., Wiesbaden, S. 153–173.
- Baumgartner, A./Seifried, J. (2011): Umgang mit Fehlern am Arbeitsplatz. Das Beispiel Gastronomie. In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 40, H. 1, S. 20–24.
- Behringer, F./Käpplinger, B. (2011): Arbeitsplatznahe Lernformen und Lernortvielfalt in der betrieblichen Weiterbildung. Wachsende Bedeutung in ganz Europa oder deutsches Spezifikum? In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 40, H. 1, S. 15–19.
- Behringer, F./Käpplinger, B./Pätzold, G. (Hrsg.) (2009): Betriebliche Weiterbildung. Der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) im Spiegel nationaler und europäischer Perspektiven, Stuttgart.
- Bellmann, L./Leber, U. (2010): Betriebliche Weiterbildung: In der Krise bleibt das Bild zwiespältig. In: IAB-Forum, Nr. 1, S. 16–19.
- Bohlinger, S./Heidecke, L. (2009): Pluralisierung von Lernorten und Lernformen in der betrieblichen Weiterbildung. In: ZBW – Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 105, H. 3, S. 452–459.
- Büchter, K. (2010): Weiterbildung für den Arbeitsmarkt und im Betrieb 1919–1933: Hintergründe, Kontexte, Formen und Funktionen. Hamburg.
- BWP (2002): Basiscurriculum Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Hrsg. von der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Online: <http://www.bwp-dgfe.de/sektion/positionen/curriculum/> (10.03.2011).
- Dehnbostel, P. (2010): Betriebliche Bildungsarbeit. Kompetenzbasierte Aus- und Weiterbildung im Betrieb. Baltmannsweiler.
- Dehnbostel, P./Fürstenau, B./Klumschey, J./Rebmann, K. (2010): Kontextbedingungen beruflichen Lernens: Lernen in der Schule und im Prozess der Arbeit. In: Nickolaus, R./Pätzold, G./Reinisch, H./Tramm, T. (Hrsg.): Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Bad Heilbrunn, S. 87–98.
- Dietrich, A./Vonken, M. (2009): Zum Stellenwert der betrieblichen Aus- und Weiterbildung in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik-online, Ausgabe 16, 1–20. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe16/dietrich_vonken_bwpat16.pdf (30-06-2009).
- Elsholz, U. (2011): Systematisierung und Dokumentation arbeitsintegrierter Weiterbildung. Ein softwaregestütztes Beispiel aus der Abfallverbrennung. In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 40, H. 1, S. 32–35.

- Elsholz, U./Molzberger, G. (2007): Zur Erschließung betrieblichen Lernens in der Arbeit – theoretische, empirische und praktische Aufgaben. In: Münk, D./van Buer, J./Breuer, K./Deißinger, T. (Hrsg.): Hundert Jahre kaufmännische Ausbildung in Berlin. Opladen, Farmington Hills, S. 154–163.
- Harney, K. (1998): Handlungslogik betrieblicher Weiterbildung. Stuttgart
- Kern, H./Schumann, M. (1984): Das Ende der Arbeitsteilung? : Rationalisierung in der industriellen Produktion. München.
- Kohl, M./Molzberger, G. (2005): Lernen im Prozess der Arbeit – Überlegungen zur Systematisierung betrieblicher Lernformen in der Aus- und Weiterbildung. In: ZBW – Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 101, H. 3, S. 349–363
- Kuhlmann, M. (2009): Perspektiven der Arbeitspolitik nach der Krise. Entwicklungslinien und Handlungsbedingungen. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 62, H. 12, S. 675–682.
- Leber, U. (2009): Betriebsgröße, Qualifikationsstruktur und Weiterbildungsbeteiligung. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. In: Behringer, F.; Käßlinger, B.; Pätzold, G. (Hrsg.) (2009): Betriebliche Weiterbildung. Der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) im Spiegel nationaler und europäischer Perspektiven. Stuttgart, S. 149–168.
- Ludwig, J. (2000): Lernende verstehen. Lern- und Bildungschancen in betrieblichen Modernisierungsprojekten. Bielefeld.
- Meyer, R./Neumann, G. (2005): Zwischen wissenschaftlicher Marginalisierung und praktischer Relevanz – Betriebliche Weiterbildung im Diskurs der Berufs- und Wirtschaftspädagogik. In: Elsholz u.a. (Hrsg.): Berufsbildung heißt: Arbeiten und Lernen verbinden. Münster/New York, S. 213–226.
- Meyer, R./Elsholz, U. (2009): Berufliche und betriebliche Weiterbildung als Gegenstand der Berufs- und Wirtschaftspädagogik – Desiderata und neue Perspektiven für Theorie und Forschung. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 16, 1–15. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe16/meyer_elsholz_bwpat16.pdf (30-06-2009).
- Molzberger, G. (2007): Rahmungen informellen Lernens. Zur Erschließung neuer Lern- und Weiterbildungsperspektiven. Wiesbaden.
- Nickolaus, R./Pätzold, G./Reinisch, H./Tramm, T. (Hrsg.) (2010): Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Bad Heilbrunn.
- Olfert, K. (2010): Personalwirtschaft. 14., verbesserte und aktualisierte Aufl., Herne
- Rebmann, K./Tenfelde, W. (2008): Betriebliches Lernen. Explorationen zur theoriegeleiteten Begründung, Modellierung und praktischen Gestaltung arbeitsbezogenen Lernens. München.
- Rebmann, K./Tenfelde, W./Schlömer, T. (2011): Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Eine Einführung in Strukturbegriffe. 4. Aufl., Wiesbaden.
- Schlick, C./Bruder, R./Luczak, H. (2010): Arbeitswissenschaft. 3., vollst. überarb. und erw. Aufl., Berlin.
- Schröder, T. (2009): Arbeits- und Lernaufgaben für die Weiterbildung. Bielefeld.
- Schumann, M./Baethge-Kinsky, V./Kuhlmann, M. (1994): Trendreport Rationalisierung. Automobilindustrie, Werkzeugmaschinenbau, chemische Industrie. Berlin.
- Sonntag, K./Stegmaier, R. (2007): Arbeitsorientiertes Lernen. Zur Psychologie der Integration von Lernen und Arbeit. Stuttgart.
- Ulich, E. (2005): Arbeitspsychologie, 6. Aufl., Stuttgart.